



## **Misbrugspolitik** for ansatte i Varde Kommune



## Formål

Misbrugspolitikken i Varde Kommune har til formål at forebygge og tage hånd om en medarbejders misbrug af alkohol eller andre rusmidler.

Målet er, at medarbejderen kan fastholde sit arbejde og får hjælp til at komme ud af et eventuelt misbrug.

Målet er desuden at tydeliggøre virksomhedslederens ansvar og handlemuligheder i forbindelse med et misbrug i virksomheden.

Misbrug og arbejde hører ikke sammen. Misbrug påvirker både trivslen hos den berørte og de nærmeste kolleger. Et misbrug påvirker også medarbejderens mulighed for at yde den service og sagsbehandling, som vedkommende er ansat til at yde - derfor er misbrug ikke en privat sag.

## Definition

Et misbrug kan være af alkohol, euforiserende rusmidler (hash, amfetamin, ecstasy mv.) eller medicin.

Brug af illegale rusmidler opfattes altid som et misbrug.

Ved misbrug forstås et forbrug, som påvirker den enkelte på en sådan måde, at det har betydning for udførelsen af arbejdet og/eller samarbejdet med kolleger/leder eller andre.

Misbrugspolitikken omfatter ikke hjælp til at komme ud af afhængighed af spil, chat, købemani mv. og heller ikke afhængighed af lægemidler ordineret af den praktiserende læge.

Egen læge er ansvarlig for udtrapning af lægeordineret medicin og vil også kunne henvise til ludomanibehandling.

## Retningslinier

Varde Kommune accepterer ikke indtagelse af alkohol eller andre rusmidler i arbejdstiden.

Undtaget er dog servering af alkohol i forbindelse med jubilæer, fratrædelse, runde fødselsdage eller andet som er aftalt med nærmeste leder.

## Målgruppe

Misbrugspolitikken gælder alle ansatte i Varde Kommune.



## Hvem griber ind?

En hurtig indsats kan forhindre, at problemet vokser for den enkelte. Det er et fælles ansvar, at gribe ind, fordi de nærmeststående som regel vil være de første til at se, der er en ændret adfærd. Vi udviser menneskelig og kollegial omsorg og medansvar ved at indlede en dialog, så snart mistanken om et misbrug opstår.

Som medarbejder Du kan du gøre det ved at bede lederen tage af-fære. Du kan vælge selv at indlede en dialog, eller du kan kontakte den lokale SR/TR. Uanset hvad du vælger at gøre, forventes det, at lederen informeres om et formodet misbrug hos en kollega.

Lederen har pligt til at indkalde til samtale med medarbejdere, der har et misbrugsproblem, eller hvor der er formodning om et problem. Medarbejderen har ret til at have en bisidder med til drøftelsen.

I forbindelse med dialogen skal medarbejderen gøres klart, at arbejdspladsen og Varde Kommune vil støtte op i arbejdet med en professionel afhjælpning af problemet.

Hvis en medarbejder, dennes familie eller en kollega henvender sig til en virksomhedsleder omkring et misbrugsproblem, skal henvendelsen tages alvorligt og behandles fortroligt.

Hvis en leder har alkoholproblemer, forventes det, at medarbejderne retter henvendelse til lederens overordnede, som herefter tager hånd om sagen.

## Konkrete tiltag

Lederen er forpligtet til at skal være en aktiv part i forbindelse med en professionel afhjælpning af problemet. Lederen skal tilrettelægge arbejdet, så det ikke forringer muligheden for succesfuld behandling, f.eks. ved vagtplanlægning og tjenestefrihed i forbindelse med behandling.

Valg af behandlingsform bør ske i samarbejde mellem den ansatte, dennes læge, Alkoholbehandlingen eller Center for misbrug og arbejdspladsen.

Behandlingen foregår som oftest i offentligt regi hos egen læge, Alkoholbehandlingen eller Center for misbrug.

Medarbejderen er forpligtet til at indgå en aftale om, på hvilken måde man kan fortsætte sit ansættelsesforhold. Et eksempel kunne være, at medarbejderen er indstillet på antabus-behandling og at indgå i kontrol af dette.

Desuden skal medarbejderen informeres om, at hvis denne ikke ønsker at indgå i en behandling af sit misbrug, kan konsekvensen være iværksættelse af en afskedssag.

## Vejledning

Staben Personale kan hjælpe med råd og vejledning i den konkrete situation. Desuden kan Varde Kommunes misbrugskonsulent inddrages efter behov. (Se i øvrigt værktøjskassen: "Retningslinier og råd til håndtering af beruselse og misbrug" dok.nr. 663640)

## Arbejdet lokalt

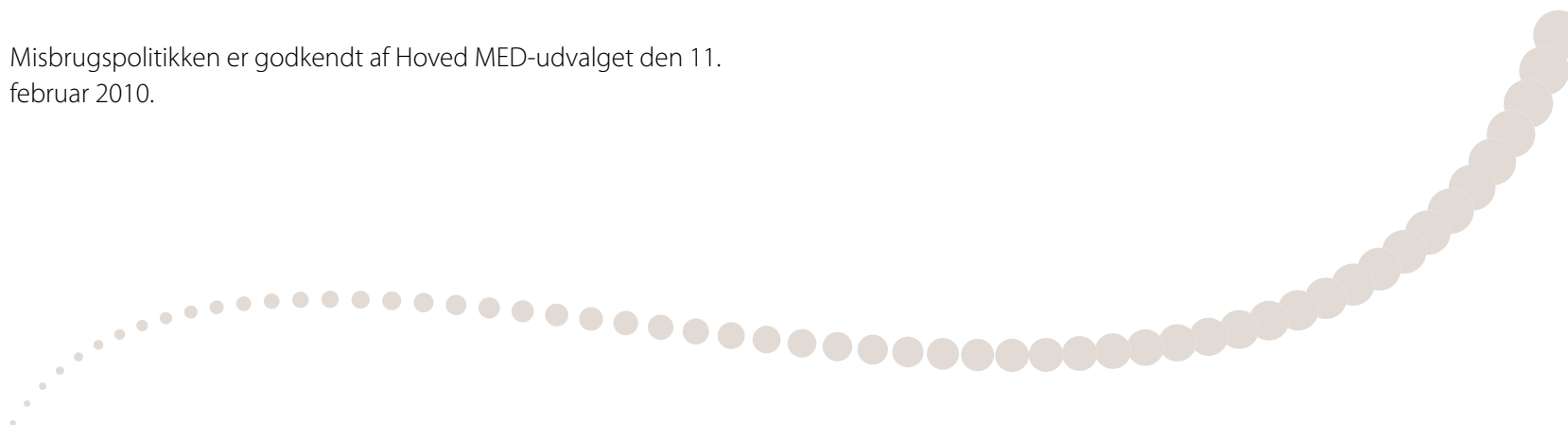
Misbrug er ofte tabubelagt. De lokale MED-udvalg skal drøfte den overordnede misbrugspolitik, og vurdere om arbejdspladsen har brug at sætte særligt fokus på temaet misbrug og/eller for at udarbejde detaljerede lokale retningslinier.

## Ikrafttrædelse

Misbrugspolitikken er godkendt af Hoved MED-udvalget den 11. februar 2010.

## Ændringsbestemmelser

Ændringer til Misbrugspolitikken skal forelægges Hoved MED-udvalget efter reglerne i MED-aftalen.





[www.vardekommune.dk](http://www.vardekommune.dk)